



CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-010	VERSIÓN	001	FECHA	28/08/2026

Contenido

Presentación.....	2
OBJETIVO.....	2
ALCANCE	3
GLOSARIO.....	3
DESCRIPCIÓN.....	4
Contexto Estratégico de la Entidad.....	5
1. Alineación Institucional – Integridad en el MIPG	5
2. Grupos de valor, usuarios e interesados	6
3. ¿Qué es para la ANI el Código de Integridad?	6
4. ¿Por qué debemos implementar un Código de Integridad en la entidad?	6
5. Valores del Código de Integridad de la ANI	7
6. Caja de herramientas	11
7. Conflicto de intereses	12
8. Instancias y documentos relacionados	13
9. Políticas de gestión, desempeño y gobierno	14
10. Mecanismos de evaluación	14
11. Mecanismos de administración del Código.....	15
12. Bibliografía.....	16
CONTROL DE CAMBIOS	16
APROBACIÓN	17



CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-010	VERSIÓN	001	FECHA	28/08/2026

Presentación.

En Colombia, desde hace más de una década, las entidades públicas han adoptado códigos, normas, lineamientos y políticas relacionados con la ética, los principios, los valores y los comportamientos de buen gobierno que deben observar los servidores públicos en el ejercicio de su función. Estos desarrollos normativos enmarcados en la Constitución Política, el Modelo Estándar de Control Interno, el Código General Disciplinario, el Estatuto Anticorrupción y la normatividad de contratación, transparencia, control interno, talento humano y servicio al ciudadano, dieron origen a la necesidad de contar con un código de integridad, sencillo y claro, que sintetizara ese conjunto de principios y valores para todos los servidores públicos del país.

Con este propósito, la Agencia Nacional de Infraestructura ANI construyó el Código de Integridad como una herramienta de cambio cultural orientada a fortalecer el orgullo, la vocación de servicio y la comprensión de la importancia del rol de cada servidor público. Este código tiene un enfoque preventivo y no disciplinario, y se sostiene en cuatro pilares: (1) el código propiamente dicho; (2) la caja de herramientas para su socialización y apropiación; (3) el mecanismo de evaluación de resultados; y (4) el mecanismo de “blindaje” o administración que asegura su estabilidad y aplicación en el tiempo.

Esta versión del Código de Integridad acoge las recomendaciones del Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, publicado por el Programa Eficiencia y Rendición de Cuentas en Colombia de USAID (2006). Aunado a ello, responde a lo incorporado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP mediante Decreto 1499 de 2017, en cuanto al manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que implementa el Código de Integridad para las entidades del Estado.

La Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), como entidad adscrita al Ministerio de Transporte y cabeza del desarrollo de proyectos de infraestructura concesionada del país, toma el Código de Integridad como el referente de comportamiento de su alta dirección, servidores públicos, contratistas y colaboradores, articulándolo con su Política de Transparencia (TPSC-PT-003), su Manual de Relacionamiento (TPSC-M-002), su Manual Antisoborno (TPSC-M-003) y con la certificación de la Entidad en la norma ISO 37001:2025 de Sistemas de Gestión Antisoborno.



OBJETIVO

Definir y consolidar las pautas mínimas de comportamiento de las personas a quienes se dirige, promoviendo una cultura de integridad pública y transparencia en la gestión de la Agencia Nacional de Infraestructura, que genere confianza en la ciudadanía hacia la Entidad y hacia el grupo de personas que la conforman, y evidencia el compromiso, seriedad y buenas prácticas que garantizan los derechos de la sociedad. Los resultados y los objetivos de la Agencia.



ALCANCE



CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-010	VERSIÓN	001	FECHA	28/08/2026

El presente Código de Integridad aplica a todas las actuaciones a cargo de la Alta Dirección, los servidores públicos, contratistas y colaboradores de la Agencia Nacional de Infraestructura a nivel nacional, involucrados en el desarrollo de los objetivos y funciones que les han sido asignadas, sin distinción de cargo, modalidad de vinculación o ubicación geográfica.



GLOSARIO

Colaboradores¹: Persona natural particular vinculada a la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) mediante un contrato de prestación de servicios profesionales o de apoyo a la gestión, que desarrolla actividades orientadas al cumplimiento de los fines institucionales en el marco de su objeto contractual. Su vinculación no genera una relación de subordinación ni le confiere la calidad de servidor público, autoridad administrativa o titular de funciones públicas, salvo en los casos expresamente previstos en la ley. En desarrollo de sus actividades, actúa como colaborador de la Entidad, apoyando la ejecución de sus procesos y objetivos institucionales con autonomía técnica y administrativa, sin asumir competencias propias de los servidores públicos.

Función Pública²: Es toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio del Estado o de sus entidades, en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal, extendiéndose su aplicación a todos los magistrados, funcionarios y empleados del Estado, incluidos los particulares que son contratados para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la Entidad.

Grupo de Valor³: Medición estadística, mediante la cual se pueden clasificar y asociar conjuntos de personas con características similares.

Servidores Públicos⁴: Los servidores públicos son las personas que prestan sus servicios al Estado, a la administración pública. Según el artículo 123 de la Constitución de 1991, los servidores públicos son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Valores: Son las normas o los principios que guían la forma de actuar, ser y pensar de los individuos y las sociedades. Los valores son cualidades positivas, porque son las virtudes que tiene una persona o un grupo.

¹ Manual de Relacionamento ANI (TPSC-M-002)

² Guía de Administración Pública - Conflicto de Interés de Servidores Públicos, versión 2, DAFP

³ Función Pública

⁴ Guía de Administración Pública - Conflicto de Interés de Servidores Públicos, versión 2, DAFP



CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-010	VERSIÓN	001	FECHA	28/08/2026



REQUISITOS APLICABLES

El presente Código de Integridad se fundamenta en las siguientes normas y lineamientos, los cuales orientan la gestión de la integridad pública en Colombia y en la Agencia Nacional de Infraestructura:

NORMA / LINEAMIENTO	TEMA
Constitución Política de Colombia (1991)	Artículo 123 y siguientes: define a los servidores públicos y los principios de la función administrativa (igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad).
Ley 87 de 1993	Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado.
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
Ley 1437 de 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
Ley 1474 de 2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1499 de 2017	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
Ley 1952 de 2019 (modificada por la Ley 2094 de 2021)	Código General Disciplinario.
Ley 2013 de 2019	Garantiza el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de conflictos de interés.
Ley 2016 de 2020	Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.
Ley 2195 de 2022	Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.
Decreto 1122 de 2024	Reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública.
Norma Técnica ISO 37001:2016	Estándar internacional de Sistemas de Gestión Antisoborno, adoptado y certificado por la ANI.



CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-010	VERSIÓN	001	FECHA	28/08/2026

Contexto Estratégico de la Entidad

Naturaleza jurídica

La Agencia Nacional de Infraestructura –ANI– es una Agencia Nacional Estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, financiera y técnica, adscrita al Ministerio del Transporte.

Misión ANI

“Impulsar y desarrollar proyectos integrales de infraestructura concesionada para transformar territorios, vidas y propósitos de manera sostenible, resiliente e incluyente, fortaleciendo el tejido social, la equidad y la competitividad del país”.

Compromiso institucional con la integridad

En coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y con las metas de su Plan Estratégico Institucional, la ANI desarrolla y potencia su talento humano a través de estrategias encaminadas a fortalecer la vivencia y la cultura en valores del Código de Integridad, la prevención de los conflictos de interés y el rechazo de todas las prácticas de corrupción, mediante acciones sostenibles que aporten a la construcción del tejido social.

Para la ANI es indispensable que los valores que hacen parte del presente Código se expresen en las relaciones cotidianas de todos sus servidores públicos y colaboradores, sin distinción de cargo y en cualquier ubicación geográfica, así como en las interacciones con entidades públicas, empresas, proveedores y demás partes interesadas, promoviendo prácticas transparentes en el ejercicio de las funciones, con conciencia de la ética pública.

1. Alineación Institucional – Integridad en el MIPG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) nace del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y del Decreto 1499 de 2017, que unificaron los sistemas de gestión de calidad y de desarrollo administrativo y los articularon con el Sistema Nacional e Institucional de Control Interno. MIPG es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con integridad y calidad en el servicio.

Dentro de la Dimensión 1 – Talento Humano del MIPG, la política de gestión y desempeño de integridad constituye uno de los elementos centrales: el talento humano es reconocido como el activo más importante de la entidad, y el fortalecimiento de la integridad de los servidores debe implementarse en el marco de las acciones cotidianas de su labor, así como en su ingreso y permanencia en el servicio. Los principios orientadores de MIPG que



CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-010	VERSIÓN	001	FECHA	28/08/2026

enmarcan este Código son:

- Orientación a resultados.
- Articulación interinstitucional.
- Excelencia y calidad.
- Aprendizaje e innovación.
- Integridad, transparencia y confianza.
- Toma de decisiones basada en evidencia.

La política de gestión y desempeño de integridad consiste en la unión y coordinación de acciones que desarrollan las entidades, los servidores y los ciudadanos. Como lo plantea el economista Anthony Downs, la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones, entendida como una característica personal que en el sector público se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

2. Grupos de valor, usuarios e interesados

La ANI tiene definidos como sus principales grupos de valor, usuarios e interesados a: la comunidad en general, las comunidades de las zonas de influencia de los proyectos, los concesionarios y operadores de los proyectos de infraestructura, los proveedores y contratistas, los organismos de control, las entidades públicas adscritas y vinculadas al sector transporte, los servidores públicos y colaboradores, los gremios del sector infraestructura y transporte, la banca y los inversionistas, y los socios estratégicos y aliados interinstitucionales (DAFP, Caja de Compensación, entre otros).

3. ¿Qué es para la ANI el Código de Integridad?

Son disposiciones de quienes forman parte de las Entidades Públicas que, a manera de compromiso ético, buscan promover una gestión eficiente, integra y transparente de la Administración Pública. Este documento formaliza el comportamiento del día a día de la Agencia y se conforma por los valores que todo servidor público o colaborador está llamado a observar (DAFP⁵, 2017).

4. ¿Por qué debemos implementar un Código de

⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública. Parafraseado del documento “Valores del servicio público” (Pág. 2).
Página 6 de 17



CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-010	VERSIÓN	001	FECHA	28/08/2026

Integridad en la entidad?

Porque en la búsqueda de identidad y responsabilidad social de los servicios públicos, la Agencia Nacional de Infraestructura ANI, debe adoptar y fortalecer los valores éticos de los miembros que la integran.

Así mismo se define lo que la organización espera de sus servidores y colaboradores, independientemente de su trabajo, formación y/o cargo desempeñado.

5. Valores del Código de Integridad de la ANI

La Agencia Nacional de Infraestructura adopta como valores institucionales los cinco valores definidos en su Código de Integridad (SEPG-M-001), contruidos a partir de los Valores del Servicio Público del DAFP y adaptados al contexto y a la cultura organizacional de la Entidad. Estos valores orientan de manera permanente la misión y la gestión de cada uno de los servidores públicos, contratistas y colaboradores de la ANI:



Ilustración 1 - Valores adoptados por la ANI



CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-010	VERSIÓN	001	FECHA	28/08/2026

RESPETO	
<i>Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su origen, raza, religión, edad, orientación sexual, estado de salud, títulos, discapacidad o cualquier otra condición.</i>	
LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
• Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas, sin importar su condición social, económica, étnica, religiosa o de cualquier otro orden. • Estoy abierto al diálogo y a la comprensión, incluso ante perspectivas distintas a las mías. • Reconozco y valoro el aporte de mis compañeros, contratistas, comunidades y demás grupos de interés en cada proyecto de infraestructura. • Garantizo un trato digno a las comunidades ubicadas en las áreas de influencia de los proyectos, sin importar su ubicación geográfica.	• No actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente bajo ninguna circunstancia. • Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios. • No agredo, ignoro ni maltrato a la ciudadanía, a las comunidades ni a otros servidores o colaboradores. • No le doy trato preferencial a personas cercanas en los procesos de contratación o concesión.

DILIGENCIA	
<i>Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.</i>	
LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
• Uso responsablemente los recursos públicos asignados a la ejecución y seguimiento de los proyectos de infraestructura. • Cumplo con los tiempos estipulados para cada obligación contractual, técnica y administrativa. • Aseguro la calidad de cada uno de los productos y entregables bajo los estándares técnicos del servicio público. • Soy proactivo comunicando oportunamente propuestas de mejora a mi labor y a la de mis compañeros contratistas, comunidades y demás grupos de interés en cada proyecto de infraestructura.	• No malgasto ningún recurso público destinado a los proyectos de infraestructura. • No postergo decisiones ni actividades que afecten el avance de los proyectos o la atención a la ciudadanía. • No demuestro desinterés en mis actuaciones ante la ciudadanía, las comunidades ni los demás colaboradores. • No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

HONESTIDAD
<i>Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y</i>



CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-010	VERSIÓN	001	FECHA	28/08/2026

favoreciendo siempre el interés general.

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
• Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos. • Cuando tengo dudas sobre la aplicación de mis deberes, busco orientación en las instancias pertinentes de la Agencia. • Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello. • Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, a través de los canales de denuncia y del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS).	• No acepto incentivos, favores, dádivas ni ningún otro tipo de beneficio de personas o grupos interesados en un proceso de toma de decisiones. • No uso recursos públicos para fines personales, ni los elementos y bienes asignados para cumplir mi labor. • No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión y confidencialidad. • No oculto información relevante a la ciudadanía, a los organismos de control ni a la Alta Dirección de la Entidad.

COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
• Asumo mi papel como servidor público o colaborador, entendiendo el valor de los compromisos adquiridos frente a la ciudadanía y al país. • Estoy dispuesto a ponerme en el lugar de las comunidades impactadas por los proyectos de infraestructura, comprendiendo su contexto y necesidades. • Presto un servicio ágil, amable y de calidad a la ciudadanía y a los grupos de valor de la Entidad. • Oriento mis decisiones hacia el cumplimiento de la misión de transformar territorios y vidas de manera sostenible, resiliente e incluyente.	• Nunca trabajo con una actitud negativa ni dejo de poner empeño en mi labor. • No asumo que mi trabajo es irrelevante para la sociedad ni para el desarrollo del país. • Jamás ignoro a un ciudadano, a una comunidad o a un grupo de interés y sus inquietudes. • No antepongo intereses particulares a los compromisos misionales de la Agencia.

COOPERACIÓN

Trabajo en equipo hacia un objetivo compartido; colaboro y apoyo a mis compañeros, contribuyendo al



CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-010	VERSIÓN	001	FECHA	28/08/2026

<i>bienestar y a la eficiencia de la Entidad.</i>	
LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
• Comparto información, conocimientos y buenas prácticas con mis compañeros de equipo y con otras dependencias de la Agencia. • Apoyo la articulación entre las diferentes áreas, vicepresidencias y entidades del sector transporte para el logro de los objetivos institucionales. • Promuevo espacios de trabajo colaborativo, diálogo y construcción conjunta de soluciones ante las dificultades del día a día. • Reconozco y valoro el aporte de mis compañeros y colaboradores al cumplimiento de las metas de la Entidad.	• No actúo de manera individualista en detrimento de los objetivos institucionales compartidos. • No me apropio de los logros del trabajo en equipo en beneficio personal. • No obstaculizo el flujo de información necesaria para la gestión de otras dependencias o entidades del sector. • No distribuyo cargas de trabajo de manera inequitativa ni evado la colaboración con mis compañeros.

JUSTICIA	
<i>Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.</i>	
LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
• Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras. • Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país. • Reconozco y protejo los derechos de cada persona, de acuerdo con sus necesidades y condiciones, sin basarme en presunciones, estereotipos o prejuicios. • Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.	• No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y libertad de las personas. • No replico estereotipos que lleven a generar prejuicios y no promuevo los prejuicios. • No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación. • Nunca permito que odios simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

Símbolo

Con el fin de identificar nuestro código y todas las acciones que se emprendan en desarrollo de la



CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-010	VERSIÓN	001	FECHA	28/08/2026

transparencia en la Entidad, se ha adoptado un símbolo que responde a lo incorporado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP mediante Decreto 1499 de 2017 en cuanto al manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que implementa el Código de Integridad para todas las entidades del Estado.

Cada vez que veas este sello, sabrás que estamos hablando de integridad; esto es lo que nos identifica y nos moviliza.



Ilustración 2 - Símbolo de Integridad de la ANI

Relacionamiento

Para generar una transparente y efectiva interacción entre quienes están vinculados a la entidad y los ciudadanos, partes interesadas y contratistas, y asegurar el desarrollo ajustado de las actividades y compromisos a cargo, la Agencia cuenta con el Manual de Relacionamiento (Código TPSC-M-002), que establece las pautas de comportamiento para ser asumidas por los destinatarios de la Política de Transparencia como del presente Código.

6. Caja de herramientas

Uno de los pilares para asegurar la implementación del Código, es la caja de herramientas, que orienta la socialización del mismo, de manera que los servidores públicos y colaboradores puedan participar en actividades que permitan su interiorización e influyan en mejores actitudes, conductas y comportamientos. La ANI adopta las cuatro categorías articuladas propuestas por la Función Pública, lideradas por la Vicepresidencia de Gestión Corporativa, a través del Grupo Interno de Trabajo (GIT) de Talento Humano:

OBJETIVO	DESCRIPCIÓN
Activar (Enable)	Facilitar a los servidores y colaboradores la capacidad de actuar, proporcionándoles la información, las habilidades, los procedimientos y los espacios que necesitan para tomar decisiones acordes con el cambio que se quiere lograr.
Comprometer	Involucrar activamente a los servidores y colaboradores en su propia



CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-010	VERSIÓN	001	FECHA	28/08/2026

(Engage)	transformación, de modo que asuman un sentido de responsabilidad personal con el Código de Integridad y su contenido.
Fomentar (Encourage)	Proporcionar incentivos positivos y negativos para que los servidores se sientan motivados a ejercer su trabajo de la manera más íntegra posible, siendo respetuosos, diligentes, honestos, comprometidos y cooperadores.
Ejemplificar (Exemplify)	Demostrar responsabilidad compartida: liderar con el ejemplo desde la Alta Dirección y evidenciar que otros servidores ya están interiorizando, apropiando y poniendo en práctica el Código de Integridad, fortaleciendo el orgullo de servir.

Como parte de estas estrategias, la ANI desarrolla acciones transversales como “Bienestar Íntegro”, que asocia las actividades de bienestar con los valores del Código de Integridad, y la figura de “Gestores de Talento Humano”, como multiplicadores y promotores de las diferentes actividades de apropiación. De igual manera se propone el espacio “Compartir buenas prácticas” para visibilizar la implementación de los valores del Código en el trabajo diario.

7. Conflicto de intereses

Se entiende por conflicto de interés la situación en la cual el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público (Artículo 11, Ley 1437 de 2011). La ANI rechaza, se opone y prohíbe que su Alta Dirección, servidores públicos, contratistas, colaboradores y todos aquellos vinculados con la Entidad incurran en cualquiera de las siguientes prácticas:

- Recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de personas naturales o jurídicas, en razón del trabajo o servicio prestado por la Agencia.
- Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial relacionada con los proyectos de infraestructura para obtener provecho propio o de terceros.
- Otorgar tratamientos especiales o compensaciones no autorizadas a concesionarios, contratistas, proveedores u otros terceros con los que la ANI sostenga relaciones contractuales.
- Realizar proselitismo político o religioso aprovechando el cargo, posición o relaciones con la Agencia.
- Participar, directa o indirectamente, en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia de la administración o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.
- Aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores, concesionarios, contratistas o cualquier persona relacionada con la actividad de la Agencia.

Frente a estas situaciones, el equipo directivo, los servidores públicos, contratistas y colaboradores de la ANI se comprometen a aplicar los lineamientos establecidos en el Manual de Relacionamiento (TPSC-M-002, Parte II) de la ANI, que precisa las pautas y reglas para la debida interacción con terceros.



CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-010	VERSIÓN	001	FECHA	28/08/2026

La Agencia se compromete a aplicar los sistemas de prevención, administración y resolución de controversias como mecanismo para promover la transparencia, las relaciones con la ciudadanía y demás grupos de interés, y para proteger los recursos públicos.

8. Instancias y documentos relacionados

El presente Código de Integridad se complementa y articula con los siguientes documentos y lineamientos internos de la ANI, los cuales orientan de manera coherente la cultura íntegra y transparente que se busca promover en la Entidad:

- Política de Transparencia (TPSC-PT-003): declara las cero tolerancias de la Agencia frente a cualquier práctica de corrupción, soborno, lavado de activos y financiación del terrorismo.
- Manual de Relacionamiento (TPSC-M-002): desarrolla las pautas y reglas para la debida interacción con terceros, con el fin de precaver conflictos de interés.
- Manual Antisoborno (TPSC-M-003): documenta el cumplimiento del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) de la ANI, certificado bajo la norma ISO 37001:2025.
- Compromiso de Transparencia y Confidencialidad (TPSC-F-007): formaliza el compromiso individual de cada servidor con la cultura de transparencia de la Entidad.

Adicionalmente, la Agencia cuenta con el Equipo de Trabajo para la Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, se ha organizado mediante la Resolución 20236010003795 de 2023, cuyo propósito es facilitar la articulación de las diferentes áreas de la ANI en torno a los temas relacionados con la Política de Transparencia, promoviendo el fortalecimiento institucional a través de actividades pedagógicas que afiancen la ética, la cultura y la moral, los deberes, las responsabilidades y el respeto por lo público.

Dentro de esta estrategia, las siguientes instancias cumplen el rol de áreas especialistas para los procesos de evaluación del presente Código:

- Equipo Disciplinario: régimen disciplinario y prevención de conflictos de interés.
- Equipo de Servicio al Ciudadano: Peticiones, Quejas, Reclamos, Solicitudes y Denuncias (PQRSD).
- Equipo de Trabajo para la Transparencia y Lucha contra la Corrupción: Política de Transparencia y toma de conciencia del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS).

Es la Vicepresidencia de Gestión Corporativa (VGCOR), por medio del Grupo Interno de Trabajo (GIT) de Talento Humano, la responsable de liderar la estrategia de implementación de la política de integridad del MIPG y del presente Código en la Agencia Nacional de Infraestructura.



CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-010	VERSIÓN	001	FECHA	28/08/2026

9. Políticas de gestión, desempeño y gobierno

El control y la evaluación de las actividades de la Alta Dirección, los líderes de área y, en general, de todos los servidores públicos, contratistas y demás actores que interactúan con la ANI están enmarcados en el seguimiento a los objetivos y metas institucionales, en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Talento humano

La Vicepresidencia de Gestión Corporativa, a través del GIT de Talento Humano, se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades y aptitudes de los servidores, así como con la idoneidad requerida para responder a la gestión institucional. Los procesos de selección, promoción y evaluación de desempeño deben ser transparentes, imparciales y justos, en condiciones de equidad que garanticen la mejora continua y la excelencia en la prestación del servicio.

Información, comunicación y gestión documental

La Agencia se compromete a fortalecer sus sistemas de comunicación e información, sosteniendo una comunicación fluida con la ciudadanía, las comunidades, los concesionarios y demás partes interesadas, garantizando el acceso a la información pública no reservada y la custodia de la información de carácter confidencial, de conformidad con la Ley 1712 de 2014 y la Ley General de Archivos.

Control interno y control disciplinario

La ANI está comprometida con implementar, mantener y mejorar el Sistema de Control Interno, articulado con el MIPG, promoviendo la autorregulación, la autogestión, el autocontrol y el mejoramiento continuo por parte de todos los servidores públicos, mediante la implementación y el cumplimiento del presente Código.

10. Mecanismos de evaluación

La ANI realiza anualmente un proceso de análisis de los resultados de diferentes instrumentos de evaluación, con el fin de identificar las áreas de mejora en la apropiación del Código de Integridad y en las prácticas que favorecen la transparencia, la prevención de los conflictos de interés y el rechazo individual y colectivo a todas las prácticas de corrupción. Los insumos de evaluación y sus responsables son los siguientes:



CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-010	VERSIÓN	001	FECHA	28/08/2026

INSUMO	RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Herramienta de autodiagnóstico MIPG – Gestión del Código de Integridad	GIT Talento Humano	Anual, al finalizar la vigencia
Medición de Desempeño Institucional (MDI) – FURAG, política de integridad	GIT Planeación	Anual
Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional (EDI)	GIT Talento Humano	Anual, al finalizar la vigencia
Índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA) – Procuraduría General de la Nación	GIT Planeación	Anual
Test de percepción y apropiación del Código de Integridad y la Política de Transparencia (voluntario)	GIT Talento Humano	Anual, al finalizar la vigencia
Test de apropiación del Código de Integridad y prácticas internas de transparencia (obligatorio)	GIT Talento Humano	Anual, al finalizar la vigencia
Caracterización de la cultura organizacional	GIT Talento Humano	Periódica
Información consolidada de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD)	Equipo de Servicio al Ciudadano	Anual, al finalizar la vigencia
Reporte de cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 (Aplicativo por la Integridad Pública) y Decreto 830 de 2021	GIT Talento Humano	Anual, al finalizar la vigencia

Los resultados de estos instrumentos alimentan, cada vigencia, el diagnóstico, las estrategias de implementación y el plan de gestión del Código de Integridad, en concordancia con el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Acción Institucional, el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información.

11. Mecanismos de administración del Código

La Agencia Nacional de Infraestructura se compromete a asegurar la estabilidad del presente Código y su aplicación a largo plazo a través del Equipo de Trabajo para la Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, en coordinación con la Vicepresidencia de Gestión Corporativa y el GIT de Talento Humano, promoviendo el cumplimiento permanente de sus disposiciones.

El Código entrará en vigencia una vez sea aprobado por la instancia institucional competente para su implementación y cumplimiento, y se divulgará de manera permanente a los miembros de la Agencia Nacional de Infraestructura y a sus grupos de interés, a través de los canales de comunicación interna y externa disponibles.

El presente Código podrá ser reformado y/o actualizado previo concepto del Equipo de Trabajo para la Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, a solicitud de la Alta Dirección, los servidores públicos, contratistas y colaboradores de la Agencia, atendiendo los resultados del autodiagnóstico, la Medición de Desempeño Institucional (MDI), la caracterización de cultura organizacional y demás insumos de evaluación descritos en el presente documento. Toda actualización será divulgada al interior de la Agencia y a sus diferentes grupos de interés.



CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-010	VERSIÓN	001	FECHA	28/08/2026

12. Bibliografía

- Código de Integridad. Antecedentes, construcción y propuestas para su implementación. Departamento Administrativo de la Función Pública, marzo de 2018.
- Código de Integridad del Servicio Público Colombiano. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018.
- Código de Integridad. Ministerio de Transporte (Resolución institucional).
- Agencia Nacional de Infraestructura. Guía de Gestión para la Integridad 2025.
- Agencia Nacional de Infraestructura. Código de Integridad (SEPG-M-001).
- Agencia Nacional de Infraestructura. Manual Antisoborno (TPSC-M-003).
- Agencia Nacional de Infraestructura. Manual de Relacionamento (TPSC-M-002).
- Agencia Nacional de Infraestructura. Política de Transparencia (TPSC-PT-003).
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Secretaría de Transparencia, Vicepresidencia de la República. Rutas de Integridad. <http://www.secretariatransparencia.gov.co/16política-publica/rutas-integridad>

NOTA: La interpretación de estos documentos ha de ser uniforme y complementaria.

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
001	28/08/2026	El documento cambia de proceso, pasando de <i>Sistema Estratégico de Planeación y Gestión</i> al proceso de <i>Gestión del Talento Humano</i> con el código GETH-M-010, lo que deroga la versión 4 del Manual de Integridad SEPG-M-01. Se actualizaron los contenidos, de acuerdo con la Guía de Gestión para la Integridad 2025, y la documentación



CÓDIGO DE INTEGRIDAD					
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-M-010	VERSIÓN	001	FECHA	28/08/2026

		institucional referenciada en el numeral 13 del presente documento.	
APROBACIÓN			
	Nombre	Cargo	Aprobación
Elaborado	Jairo Javier Espíndola Niño	Contratista – G.I.T. Talento Humano	Aprobado mediante acta de comité No. <u>20264030172603</u>
Revisado	Adriana Bareño Rojas	Coordinadora GIT Planeación – VPRE	
Aprobado	Sandra Patricia Pachón Bernal	Gerente – G.I.T. Talento Humano	
Vo.Bo. SGC	Roberto Carlos Alemán López	Contratista – G.I.T de Planeación	